



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



De procedure-Renault dient verbeterd

In dit nummer:

De procedure-Renault in geval van collectief ontslag | Welvaartsvastheid: welke uitkering stijgt wanneer?
De werknemers zijn toe aan loonsverhogingen | Aangepaste beschikbaarheid voor oudere werklozen

INHOUD

Koopkracht gedaald 7

Uit een studie van het Europees Vakbondsinstituut blijkt dat België het enige Europese land is waar werknemers vorig jaar minder konden kopen met hun loon.

Welvaartsvast 8

Het interprofessioneel akkoord 2017-2018 bevat een hoofdstuk over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Een overzicht van de aanpassingen die op stapel staan.

Dringende reden bewijzen 10

Ontslagen worden om dringende reden kan niet zomaar. De werkgever dient bewijs te leveren van onder meer de feiten die hij voor die dringende reden inroept.

Deel van de koek 19

"Nu is het de beurt aan de Europese werknemers om beloofd te worden voor hun inspanningen." Een nieuwe campagne van het Europees Vakverbond benadrukt dat de werknemers genoeg inleverden.

Aangepaste beschikbaarheid 22

Voor oudere werklozen gelden aangepaste regels voor de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Onder bepaalde voorwaarden kunnen ze volledig vrijgesteld worden van beschikbaarheid.



Collectief ontslag

In 2016 zijn in ons land 118 bedrijven, of juist 118 technische eenheden, overgegaan tot een collectief ontslag. Door een herstructurering of simpelweg een sluiting kwamen liefst 12.042 werknemers in zwaar weer terecht. Zonder de uitzendkrachten en de tijdelijke werknemers mee te tellen, en om nog te zwijgen van de werknemers bij onderaannemers en van zelfstandigen die afhankelijk zijn van de onderneming.

Om het shockeffect van de aankondiging door de werkgever wat te temperen en opdat de werknemers meer zouden kunnen vernemen over de motieven van het collectief ontslag, werd de cao nr. 24 van de Nationale Arbeidsraad aangevuld met wat men de wet-Renault heeft genoemd. De sluiting van de fabriek te Vilvoorde in 1996 heeft een onuitwisbare indruk nagelaten. Sindsdien volgen bedrijfsherstructureringen en -sluitingen elkaar op. De procedure met de fases van informatie/consultatie en van onderhandeling over een sociaal plan heeft elke keer haar beperkingen laten zien. De sociale partners hebben tot 30 juni 2017 de tijd om gezamenlijke voorstellen tot verbetering te doen.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLBV Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail acלבb@acלבb.be <http://www.acלבb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Herbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@acלבb.be

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

De polyethyleen wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100 % recycleerbaar.

Weerom een **gemiste kans**

De Kamer heeft de hervorming van de wet van 1996 over de loonnorm goedgekeurd. Bij de ACLVB hebben we ons altijd gekant tegen die wet. De loononderhandelingen moeten in alle vrijheid kunnen gebeuren binnen de sectoren en de bedrijven, naargelang hun draagkracht. Aan vakbondszijde zijn we ons wel degelijk bewust van wat redelijk is te vragen en wat niet. De loonnorm verhindert de ondernemingen die er de middelen toe hebben om de winsten te laten terugvloeien naar de werknemers, alles verdwijnt in de zakken van de aandeelhouders.

Ook andere elementen van deze wet storen ons. Zo weigeren we mee te doen in de framing die doorgedrukt wordt als het gaat over de historische loonkloof, dus die van voor 1996. Bovendien zijn we ervan overtuigd dat de concurrentiekracht niet enkel afhangt van de lonen. Als we er de Belgische productiviteitscijfers bijhalen, stellen we immers slechts een miniem verschil in uurloonkost vast. Overigens houdt de berekening van de loonkosten geen rekening met elementen die de rekening voor de Belgische bedrijven verlichten. Te beginnen met de loonsubsidies: in 2015 bedroegen ze 7,254 miljard euro, ofwel 4,67% van de loonmassa. Het gewogen gemiddelde percentage loonsubsidies in de drie buurlanden daarentegen bedroeg 0,50%. Daarnaast ervaart de ACLVB het als bijzonder wrang dat in dit debat de effecten van de taxshift, dus de lastenverlagingen, buiten beschouwing worden gelaten. De combinatie van de niet-aanrekening van de loonsubsidies enerzijds en de niet-aanrekening van de taxshift anderzijds zorgt ervoor dat er meer dan 6% verschil is tussen de effectieve loonkloof sinds 1996 en de fictieve loonkloof die gebruikt wordt in de hervormde wet van '96, ofwel 10 miljard euro vanaf 2020.

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter



En waarom zich beperken tot de werknemers? De wet van '96 beoogt de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Bijzonder jammer dat in dit verband geen andere aspecten werden aangepakt. Zo had de wetgever artikel 14 kunnen aanpassen; in periodes waar dat nodig is, dienen immers eveneens andere inkomens gematigd te worden, temeer omdat sommige daarvan ook kosten vormen voor de bedrijven. Of de focus had meer kunnen gelegd worden op het aspect bevordering van de werkgelegenheid. Werkgevers genieten van de voordelen van deze wet, maar er staan geen verplichtingen tegenover. Meer investeringen in jobcreatie, maar bijvoorbeeld ook in opleiding, mobiliteit, maatregelen tegen stress en dergelijke meer, lijken mij hier ten zeerste op hun plaats.

Waarom ten slotte analoog aan de loonnorm ook niet een energienorm, een innovatienorm, een bindende opleidingsnorm, een publieke investeringsnorm vastleggen? Die elementen zijn volgens de ACLVB minstens even belangrijk - om niet te zeggen belangrijker - voor het concurrentievermogen als de loonkosten. ■

De wet-Renault herzien om de effecten van een herstructurering te matigen of er zelfs op te anticiperen

Is de wet-Renault nog afdoend om de sociale en economische gevolgen van een collectief ontslag te verlichten?

De minister van Werk heeft de sociale partners gevraagd zich te buigen over dit thema. Van vakbondszijde zouden we graag de procedure uitbreiden naar het personeel van de onderaannemers en naar de werknemers die voor de afsluiting van een sociaal plan het bedrijf verlaten. We willen bovenal geïnformeerd zijn vóór de strategische beslissingen van het bedrijf om erop te anticiperen.

Ze hebben het zwart op wit geschreven in het interprofessioneel akkoord; de sociale partners verbinden er zich toe ten gronde te debatteren over de problematiek van de herstructureringen in zijn geheel. De eerste vergadering heeft plaatsgevonden in de Nationale Arbeidsraad op 8 maart. Ze zullen hun debatten verderzetten tot 30 juni 2017, deadline voor het formuleren van een reeks gemeenschappelijke voorstellen ter verbetering van de informatieprocedure voor de werknemers bij een bedrijfsherstructurering en om hun toe te laten de zware sociale gevolgen verteerbaarder te maken.

IN TWEE FASEN

De zogeheten wet-Renault werd aangenomen na de plotse sluiting van de Renault-fabriek te Vilvoorde, die voor een echte schokgolf zorgde toen, in 1996. In feite komt ze neer op hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, die cao nr. 24 van de Nationale Arbeidsraad verbetert.

Wanneer een werkgever wenst over te gaan tot een collectief ontslag, hoort hij in een eerste fase:

- allereerst de werknemersafgevaardigden te informeren
- het advies ter zake in te winnen van de werknemersafgevaardigden

Die laatste doen voorstellen om het aantal ontslagen terug te dringen of, in voorkomend geval,



De zogeheten wet-Renault werd aangenomen na de plotse sluiting van de Renault-fabriek te Vilvoorde in 1996.

de sluiting van het bedrijf te vermijden.

Vervolgens, in een tweede fase, dient de werkgever het voornemen tot collectief ontslag in bij de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst. De onderhandeling over het sociaal plan kan beginnen.

De werkgever is tevens verplicht een speciale vergoeding te betalen in geval van collectief ontslag van de werknemers.

CRISISSITUATIE

In de feiten biedt de procedure aan niemand voldoening, wat normaal is, want ze vindt plaats in een crisissituatie gecreëerd door de werkgever, die eenzijdig beslist over te gaan tot een collectief ontslag en dus een groot aantal werknemers hun job te ontnemen.

Vervolgens is de werkgever alleen om te bepalen wanneer de procedure-Renault afloopt en wanneer hij kan overgaan tot de kennisgeving van

het collectief ontslag bij de VDAB (Vlaanderen), Actiris (Brussel), de Forem (Wallonië) of bij het ADG (Duitstalige Gemeenschap).

NIET STEEDS GERESPECTEERD

De procedure is veeleisend en onzeker, dus sommige werkgevers zijn geneigd ze niet te respecteren. Vandaag beperkt de sanctie zich tot een korte neutralisering van de ontslagen, wat financieel interessanter kan blijken dan de onderhandeling omtrent een goed sociaal plan. We vragen zwaardere sancties in geval van manifeste wil om te ontsnappen aan de wet-Renault.

Andere vermijdingstactiek: werknemers druppelsgewijs afdanken, om het collectief karakter van het ontslag te vermijden. We vragen dat dergelijke afdankingen die plaatsvinden binnen een bepaalde periode, meegerekend worden voor de inwerkingtreding van de procedure-Renault en dat de betrokken werknemers genieten van het sociaal plan.

BIJNA NOOIT GEHOORD

In de eerste fase wordt de werkgever geacht te antwoorden op alle pertinente vragen van de werknemersafgevaardigden. Tenzij uitzonderlijk (zoals bij de omvorming van de Volkswagenfabriek tot Audi) neemt de werkgever de bemerkingen en voorstellen van de werknemersafgevaardigden niet aan of antwoordt hij naast de kwestie. Zijn beslissing staat vast en hij weet dat hij er niet kan op terugkomen. Macht gaat boven recht; de werkgever roept het voortbestaan van de onderneming in om over te gaan tot een afdanking of de sluiting van een vestiging, ongeacht de gevolgen voor de werknemers en het economisch weefsel van de regio.

We vragen dat de werkgever daadwerkelijk antwoordt op de tegenvoorstellen van de vakbondsafgevaardigden en daar bewijs moet van leveren of gesanctioneerd dient te worden.

DE TERMIJN INKORTEN OF NIET

Moet de duur van de procedure ingekort? De meningen zijn verdeeld, zelfs aan vakbondszijde. Eenmaal de intentie is meegedeeld, heeft de werkgever er alle belang bij dat de zaken snel vooruitgaan. De tijd nemen voor onderhandelingen kan soms voordelig zijn voor de werknemers. Iedere herstructurering of bedrijfsluiting is anders. Volgens de statistieken bedraagt de gemiddelde termijn tussen de aankondiging en de betekening van het collectief ontslag 76 dagen in België, wat weinig is in vergelijking met het Europees gemiddelde.

OP KOSTEN VAN DE MAATSCHAPPIJ

Heel wat werkgevers hebben het graag over "de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming", zonder dat in de praktijk te brengen als hun eigen belangen op het spel staan. Stelt zich dan de vraag te weten of de subsidies en andere verminderingen van sociale bijdragen niet zouden moeten teruggestort worden aan de gemeenschap wanneer een onderneming overgaat tot een collectief ontslag of een sluiting terwijl ze winst maakt. Zou de onderneming die zich ontdoet van haar werknemers, niet méér dienen bij te dragen aan de gemeenschap? Is het aanvaardbaar dat een werkgever andere werknemers aanwerft na een collectief ontslag? Zouden de ontslagen werknemers geen prioriteit moeten hebben?

SWT EN TIJDSKREDIET

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag en het stelsel van de lan-

dingsbanen vormen twee ventielen om de druk te verlichten in een situatie van collectief ontslag. De regeringen maken de toepassing ervan steeds strikter. Terwijl het aantal herstructureringen de pan uitswingt, trekt de overheid de leeftijd om in SWT te stappen op en ze legt een aangepaste beschikbaarheid op voor oudere ontslagen werknemers, die dus beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Idem voor landingsbanen in bedrijven die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

In het laatste interprofessioneel akkoord zijn de sociale partners erin geslaagd het optrekken van de leeftijd voor SWT en tijdskrediet met twee jaar te vertragen; de rest van het verhaal zal afhangen van de volgende regering.

VERPLICHT SOCIAAL PLAN

In tegenstelling tot wat velen denken, dwingt de procedure-Renault de werkgever niet om een sociaal plan af te sluiten en dus om iets meer te doen dan het wettelijke strikte minimum om de gevolgen van zijn beslissing te verzachten.

De minister van Werk wenst dat de sociale partners zich inspireren op wat gebeurt in tal van Europese landen om het kader van het sociaal te bepalen. Kris Peeters wil bovendien dat alle werknemers die in de onderneming in dienst waren op het moment van de aankondiging, genieten van dat sociaal plan. We kunnen hem op dat punt bijtreden, in die zin dat werknemers die vertrekken op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag momenteel gestraft worden. De motivering van de minister is enigszins anders, hij wil dat werknemers niet belemmerd worden in hun zoektocht naar ander werk.

DE ONDERAANNEMERS

Een onderneming die sluit of haar personeelsaantal gevoelig vermindert, sleurt ook andere bedrijven mee. De minister van Werk wil een impactanalyse van de sluiting op de directe, soms exclusieve werkende, onderaannemers verplicht maken. Er zal een lijst van directe onderaannemers moeten bezorgd worden, met inbegrip van het volume van de contracten in het voorbije boekjaar en het aantal werknemers bij die onderaannemers. De vraag stelt zich tevens wat er bij de hoofdonterneming en de onderaannemers moet gebeuren met de uitzendkrachten en de tijdelijke werknemers, die eveneens ten volle getroffen zijn.

POLITIEKE CONTROLE

De brief van minister Peeters aan de sociale partners begint met de betrachting werkgevers te verplichten de overheden te informeren bij sluitingen in de eerste fase van consultatie en informatie, en in te gaan op een uitnodiging van een bevoegd parlement. De minister wil namelijk situaties vermijden waarbij een bedrijfsdirectie het niet nodig acht in te gaan op een uitnodiging van het parlement met als argument dat de wet-Renault dit zou verbieden.

In het geval van een collectief ontslag kunnen de werknemers slechts rekenen op hun vermogen om te mobiliseren teneinde een maximum aan jobs te vrijwaren en de hoogst mogelijke compensatie te verkrijgen voor degenen die in de onderneming blijven.

Het beloven levendige discussies te worden onder de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

ACTUALITEIT

COLLECTIEF ONTSLAG

De notie collectief ontslag verschilt naargelang de reglementering.

1. Cao 24 van 2 oktober 1975 over de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag

Wet van 13 februari 1998 (wet-Renault)

KB van 24 mei 1976 over de collectieve afdankingen

Wordt beschouwd als collectief ontslag cao: elke afdanking voor een of meer motieven niet inherent aan de persoon van de werknemer (redenen van economische en technische aard, met inbegrip van de afdankingen met het oog op SWT of vroegtijdige beëindiging van een overeenkomst van bepaalde duur of een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk) en die in een periode van 60 dagen een minimum aantal werknemers betreft:

aantal werknemers gedurende het voorgaande jaar	minimum aantal ontslagen in de periode van 60 dagen
21-99	10
100-299	10%
minstens 300	30

2. Cao 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag (die de toekenning van een bijzondere vergoeding regelt)

Is een collectief ontslag in de zin van cao 10: een ontslag om economische of technische redenen dat over een periode van 60 dagen een minimum aantal werknemers betreft:

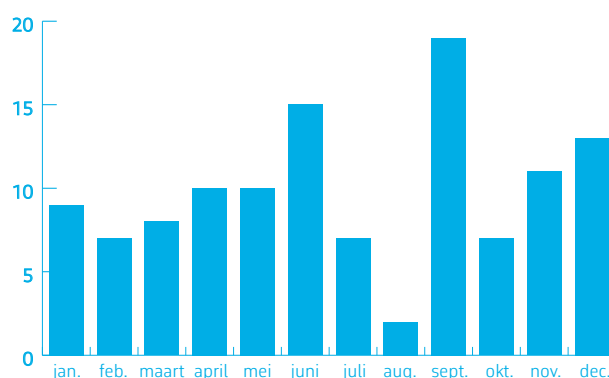
gemiddeld aantal werknemers tijdens het voorgaand jaar	vereist minimum aantal ontslagen over een periode van 60 dagen
20-59	6
60 en meer	10%

3. Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 (SWT) en KB van 9 maart 2006 over het activerend beleid bij herstructurerings – tewerkstellingscel Voorwaarden waaraan het collectief ontslag moet beantwoorden opdat de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten en de werknemers op SWT kan plaatsen op een jongere leeftijd dan de normale leeftijd:

aantal werknemers tewerkgesteld gedurende het jaar voorafgaand aan het ontslag	het ontslag moet een minimum aantal werknemers betreffen
vanaf 100	10%
21-99	10
12-20	6
minder dan 12	1/2

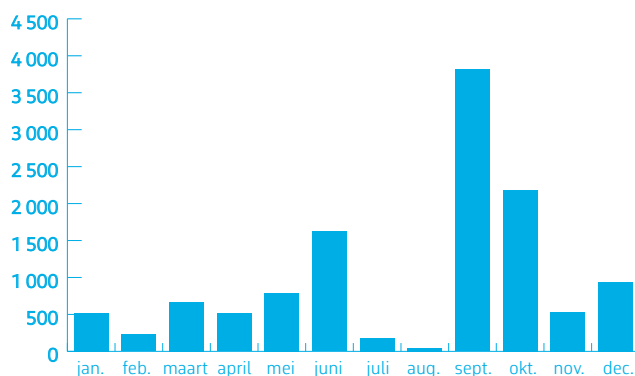


Collectief ontslag aangekondigd in 2016



Vorig jaar hebben 118 technische bedrijfseenheden een informatie-procedure opgestart met het oog op collectief ontslag.

Betrokken werknemers in 2016: 12 042



Vorig jaar waren 12 042 werknemers getroffen door een procedure van collectief ontslag.

ANTICIPEREN OP HERSTRUCTURERINGEN

Een resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2013 voorziet:

- de verplichting om een proactief beleid te voeren inzake opleiding en tewerkstelling
- de verplichting om een herstructurering te rechtvaardigen
- de verplichting om te onderhandelen over alternatieven zoals arbeidsduurvermindering (gaan tot de verplichting van een sociaal plan in België)
- het rekening houden met de werknemers bij de onderaannemers
- de uitputting van alle opties alvorens tot een herstructurering over te gaan

Het Europees Fonds voor aanpassing aan de Globalisering zou sneller moeten zijn om de werknemers te omkaderen en de administratieve procedures te verlichten.

Onze koopkracht daalde vorig jaar met 0,94%

Als gevolg van de regeringsmaatregelen daalde de koopkracht van de Belgische werknemers in 2016 met 0,94%.

De onderhandelingen in de sectoren en de bedrijven over de aanwending van de maximaal beschikbare loonmarge van 1,1% zijn dus belangrijker dan ooit.

Uit de studie "Benchmarking working Europe 2017" van het Europees Vakbondsinstuut (ETUI) blijkt dat België het enige Europese land is waar werknemers vorig jaar minder konden kopen met hun loon. In Frankrijk bleef de stijging beperkt tot 0,25%, in Luxemburg 0,42%, terwijl de Duitse en de Nederlandse werknemers respectievelijk 1,61% en 2,28% meer konden kopen met hun loon. Enkel bij ons moeten de werknemers het met minder stellen: -0,94%.

De Liberale Vakbond ondersteunt dan ook volledig de recente campagne van het Europees Vakverbond (www.payrise.eu, #OurPayRise), waarover we het hebben op blz. 19 in deze Vrijuit.

De ACLVB-mandatarissen in de paritaire comités en de afgevaardigden in de ondernemingen gaan danig onderhandelen om ten volle de loonmarge van 1,1% te benutten, zodat

de werknemers een deel van de rijkdom waartoe ze bijdragen recupereren. ■

NIET VERRASSEND

Voor de ACLVB komt dit nieuws niet als een verrassing. Door allerlei regeringsmaatregelen werd het prijzenpeil in ons land fors naar omhoog gestuwd. Ten gevolge van de indexsprong van de regering-Michel werden de lonen niet aangepast aan de stijgende levensduurte, waardoor de koopkracht sterk werd aangetast.

Dit heeft er mee voor gezorgd dat België in 2016 een van de zwakste economische groeicijfers van de volledige EU kende, doordat de particuliere consumptie slechts heel beperkt toenam. Bovendien is de indexsprong een negatieve maatregel die levenslang - tijdens de loopbaan én het pensioen - blijft doorwerken.

DE MARGE BENUTTEN

Nationaal Voorzitter Mario Coppens: "De beperkte 1,1% loonmarge bovenop de index die in het IPA werd bedongen, komt geen minuut te vroeg om dat verlies te compenseren. Het ETUI-onderzoek bewijst ook een principe dat we altijd verdedigd hebben: het belang van loonsverhogingen op het vlak van koopkracht en als hefboom voor economische groei."



Welvaartsvastheid van sociale uitkeringen: wat staat er allemaal op stapel?

Het interprofessioneel akkoord 2017-2018 dat de sociale partners afsloten, bevat een hoofdstuk over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Vrijuit geeft een overzicht van wat er allemaal te gebeuren staat.

Welke uitkeringen worden wanneer aangepast en hoeveel bedraagt de verhoging?

WERKLOOSHEID

wie	verhoging	wanneer
minimum gezinshoofd(*)	+ 3,5%	1 september 2017
minimum samenwonenden(*)	+ 1%	1 september 2017
minimum bevoorrechte samenwonenden(*)	+ 3,5%	1 september 2017
minimum alleenstaanden (werkloosheid)(*)	+ 2%	1 september 2017
alleenstaanden inschakelingsuitkering	+ € 24,26/maand	1 september 2017
maximum werkloosheidsuitkering	+ 0,8%	1 september 2017
senior- en jeugdvakantie, opvanguitkering onthaalouders	+ 1,5%	1 september 2017
berekeningsplafond tijdelijke en volledige werkloosheid	+ 0,8%	1 september 2017

(*) incl. SWT en tijdelijke werkloosheid

ARBEIDSONGEVAL EN BEROEPSZIEKTEN

wie	verhoging	wanneer
minimum	+ 1,7%	1 september 2017
uitkeringen (niet minima) ingegaan in 2011	+ 2%	1 september 2017
uitkeringen (niet minima) ingegaan in 2012	+ 2%	1 januari 2018
verlaging sociale bijdrage na pensionering	- 1,19%	1 januari 2018

De nabestaanden van iemand die overlijdt ten gevolge van een beroepsziekte, ontvangen een begrafenisvergoeding. Om het verschil in begrafenisvergoeding tussen diegene bij wie de beroepsziekte is vastgesteld vóór pensionering en diegene bij wie de beroepsziekte werd vastgesteld ná pensionering weg te werken, zal de berekening van de begrafenisvergoeding gebeuren op het plafond van het basisloon dat van toepassing is op het moment van overlijden.

ZIEKTE EN INVALIDITEIT

wie	verhoging	wanneer
minimum regelmatige werknemer	+ 1,7%	1 september 2017
minimum onregelmatige werknemer	+ 0,9%	1 september 2017
hulp van derden	+ 5%	1 mei 2017
inhaalpremie (vakantiegeld) na 2 jaar arbeidsongeschiktheid		
• met gezinslast	+ € 110	€ 55 in mei 2017 € 55 in mei 2018
• zonder gezinslast	+ € 52	€ 26 in mei 2017 € 26 in mei 2018
uitkeringen (niet minima) ingegaan in 2011	+ 2%	1 september 2017
uitkeringen (niet minima) ingegaan in 2012	+ 2%	1 januari 2018
verhoging plafonds	+ 0,8%	1 januari 2018

PENSIOEN

wie	verhoging	wanneer
minimumpensioen		
• minder dan 45 jaar loopbaan	+ 1,7%	1 september 2017
• 45 jaar loopbaan of meer	+ 1%(*)	1 september 2017
pensioenen ingegaan in 2012 (excl. minima)	+ 2%	1 september 2017
pensioenen ingegaan in 2013 (excl. minima)	+ 2%	1 januari 2018
pensioenen ingegaan tussen 1995 en 2004	+ 1%	1 september 2017
minimum jaarrecht	+ 1,7%	1 januari 2018
loonplafond	+ 1,7%	1 januari 2018
vakantiegeld	+ 2,25%	1 mei 2017
	+ 2,25%	1 mei 2018

(*) Op 1/1/2017 werd het minimumpensioen voor wie een volledige loopbaan heeft, al eens opgetrokken met 0,7% (in 2016 werd deze verhoging betaald onder de vorm van een premie in december).



- Daarnaast wordt ook de kloof tussen het minimum overlevingspensioen en het minimum rustpensioen met 15% verminderd op 1 september 2017. Concreet betekent dit dat voor wie het minimum overlevingspensioen krijgt voor een volledige loopbaan, er € 33,30 op jaarbasis bijkomt; voor een loopbaan van 30/45 is dat € 22,05.
- Gedurende 12 maanden mag het overlevingspensioen gecumuleerd worden met een sociale uitkering. Het overlevingspensioen wordt dan wel verminderd tot een grensbedrag. Dit grensbedrag wordt nu opgetrokken tot het bedrag van de inkomensgarantie voor ouderen.
- Een werknemer die werkloos wordt, kan een activiteit als zelfstandige starten. Wanneer de zelfstandige activiteit wordt stopgezet, valt men terug op de werkloosheid. In een aantal situaties zal voor de tweede periode werkloosheid de gelijkstelling voor het pensioen gebeuren op het forfaitair loon van 1967, wat lager ligt dan het minimumjaarrecht. Deze anomalie wordt weggewerkt.

ALLEENSTAANDEN MET KINDEREN

De uitkering voor thematisch verlof (ouderschapsverlof, medisch zorgverlof, palliatief verlof) voor alleenstaanden met kinderen wordt fors opgetrokken. Alleenstaanden met kinderen die voor een voltijdse onderbreking van de activiteiten kiezen in het kader van een thematisch verlof, zullen een uitkering krijgen die boven de Europese armoedegrens uitkomt.

Thematisch verlof alleenstaanden met kinderen	
voltijdse onderbreking	+ 38%
½ onderbreking (-50 jaar)	+ 38%
1/5 onderbreking (-50 jaar)	+ 21%

De ½ en 1/5 uitkering voor diegenen die 50 jaar of ouder zijn, blijft ongewijzigd aangezien zij al een hogere uitkering hebben. ■

Evelien Bloem

Landingsbanen Verminderde gelijkstelling voor het pensioen

Niet zo fraai: de maatregelen van de pensioenminister stellen werknemers die in een landingsbaan stapten voor voldongen feiten.

Wie 35 jaar gewerkt heeft, kan op zijn 55ste in een landingsbaan. En zo 4/5 of halftijds gaan werken. Pensioenminister Bacquelaine hakt nu retroactief (!) in de pensioengelijkstelling voor deze landingsbaan. Met een koninklijk besluit dat verscheen op 17 januari 2017 beslist minister Bacquelaine om de gelijkstelling tussen 55 en 60 jaar nog slechts te berekenen op basis van een minimumrecht (1 950 euro bruto per maand). Tot voor deze beslissing waren 312 dagen (equivalent van één jaar) van een landingsbaan tussen 55 en 60 aan het laatste loon gelijkgesteld. Dat valt nu weg. Wie bruto meer verdient dan het minimumrecht, krijgt dus later minder pensioen. 3 425 werknemers die sinds 1 januari 2015 instapten in dit soort landingsbaan, worden getroffen. Deze mensen worden voor voldongen feiten geplaatst. Ze vertrouwden erop dat de landingsbaan hun pensioen niet zou schaden. Door de beslissing van minister Bacquelaine is die impact er wel. En de betrokkenen kunnen niets meer veranderen aan hun keuze die ze in onverdachte tijden en te goeder trouw maakten.

Mooi geschenk van een minister die bevestigt dat de pensioenen nu reeds te laag zijn en die wil dat we langer werken!

	Negatieve impact na 5 jaar landingsbaan			
	pensioen als alleenstaande		gezinspensioen	
pensioenverlies	per jaar	per maand	per jaar	per maand
brutoloon € 3 000	€ 208	€ 17	€ 260	€ 22
brutoloon € 4 000	€ 382	€ 32	€ 477	€ 40

Het gemiddelde werknemerspensioen als alleenstaande voor een man bedraagt € 950 en voor een vrouw € 710. ■

Voor de volledigheid voegen we hieraan toe dat - bij het ter perse gaan van deze Vrijuit - de drie vakbonden naar de Raad van State getrokken zijn en er een beroep tot nietigverklaring van deze pensioenbeslissing hebben ingediend.

De bewijsmiddelen bij een ontslag om dringende reden

Ontslagen worden om dringende reden kan niet zomaar. De werkgever dient bewijs te leveren van onder meer de feiten die hij ter rechtvaardiging van de dringende reden inroept.

De bewijsproblematiek rond het ontslag om dringende reden wordt uitdrukkelijk geregeld door artikel 35 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Wie een dringende reden inroept, moet het bewijs leveren van enerzijds de eerbiediging van de termijnen met betrekking tot het ontslag en de kennisgeving van de ingeroepen feiten en anderzijds de feiten die ter rechtvaardiging van de dringende reden ingeroepen worden.

Als er onzekerheid of twijfel bestaat over de eerbiediging van de termijnen of omtrent de fout die het ontslag om dringende reden moet rechtvaardigen, heeft dit tot gevolg dat wie de dringende reden heeft ingeroepen, faalt in de door de wet opgelegde bewijslast. (*Arbeidshof Brussel 22.04.2014, Arbeidshof Bergen 21.03.2011*)

Wordt het bewijs niet geleverd, dan is het ontslag om dringende reden niet rechtsgeldig en kan de ontslagen werknemer aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding.

Het bewijs van de dringende reden kan geleverd worden met alle rechtsmiddelen. (*Hof van Cassatie 13.10.1986*)

BEWIJSMIDDELEN

De getuigenis

De wet verbiedt niet dat het bewijs van de dringende reden wordt geleverd door getuigen.

Ex-collega's kunnen worden ondervraagd door de arbeidsgerechten om de ingeroepen reden te bevestigen.

Getuigenissen kunnen niet worden geweigerd enkel en alleen omdat ze uitgaan van personen in dienst van de onderneming (*Arbeidshof Brussel 06.03.2007*)

Ook het feit dat de getuigenis uitgaat van de hiërarchische overste van de werknemer, heeft niet per definitie de uitsluiting van de getuigenis tot gevolg. (*Arbeidsrechtbank Charleroi 06.06.2006*)

Het aanbod tot bewijs met getuigen moet wel voldoende precies zijn. Zo moeten de feiten nauwkeurig genoeg worden omschreven, gesitueerd worden in tijd en ruimte en vatbaar zijn voor tegenbewijs.

Naast de mondelinge getuigenverklaringen kan het bewijs ook worden geleverd door geschreven verklaringen. Schriftelijke verklaringen die niet voldoen aan de inhoudelijke en vormelijke regels die het gerechtelijk wetboek voorschrijft,

doen geen afbreuk aan het feit dat die verklaringen evengoed gelden als een feitelijk vermoeden. (*Arbeidshof Antwerpen 06.01.2014*)

De bekentenis

De schriftelijk erkenning van de feiten door de werknemer maakt een buitengerechtelijke bekentenis uit en kan als bewijsmiddel worden aanvaard, tenzij vaststaat dat ze verkregen werd onder morele dwang of aan de hand van onwettige bewijsmiddelen. (*Arbeidshof Luik 19.02.1992 en Arbeidshof Bergen 22.05.2007*)

De bloedproef

Dronkenschap of alcoholintoxicatie kan worden bewezen aan de hand van getuigen of een bloedproef.

Een bloedproef kan echter geen wettelijk bewijs uitmaken van een alcoholintoxicatie indien niet ondubbelzinnig vaststaat dat de werknemer hiervoor zijn toestemming heeft gegeven. (*Arbeidshof Luik 17.12.1981*)

Het verslag van een interne IT-dienst

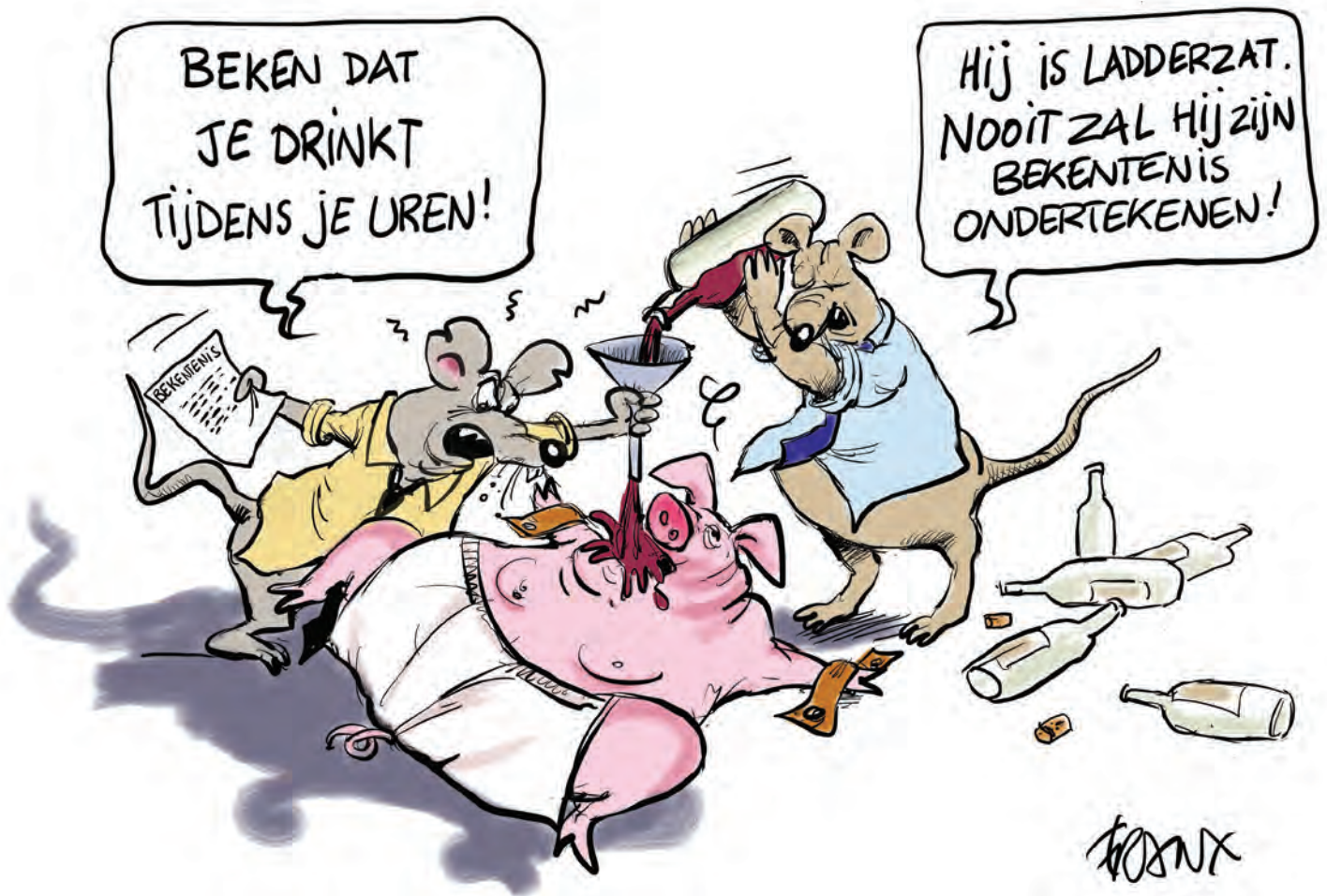
Bij heel wat ontslagen om dringende reden wordt verwezen naar feiten die werden vastgesteld door de bedrijfscomputer of het IT-netwerk.

Het verslag van een interne IT dienst kan een bewijsmiddel vormen, maar dient met de grootste omzichtigheid te worden beoordeeld. (*Arbeidshof Antwerpen 23.05.2014*)

Vaststellingen van een privédetective

Verslagen van een erkende privédetective over vaststellingen die hij heeft gedaan binnen de grenzen van zijn wettelijke opdracht die erin bestaat "bewijsmateriaal te verzamelen voor het vaststellen van feiten die aanleiding geven of kunnen geven tot conflicten tussen personen", komen in aanmerking om het bewijs van een dringende reden te leveren. (*Arbeidshof Antwerpen 17.11.2003*)

Het schaduw van een werknemer mag evenwel geen buitensporig karakter vertonen. Zo werd geoordeeld dat het laten schaduw door een privédetective van een werknemer en zijn familie dag en nacht, zeven dagen op zeven om controle uit te oefenen op zijn activiteiten onwettig is. (*Arbeidshof Bergen 22.05.2007*)



Een verslag van een privédetective die werd aangesteld en betaald door de werkgever, kan een feitelijk vermoeden opleveren waarvan de bewijskracht soeverein door de rechter wordt beoordeeld. Het is wel vereist dat dan voldaan is aan een aantal minimale vereisten, meer bepaald die vermeld in de wet van 19.07.1991 tot regeling van het beroep van privédetective. (*Arbeidshof Gent 02.03.2016*)

Ook het verslag van een mystery shopper of van een externe IT-dienst moet worden beschouwd als een verslag van een privédetective. (*Arbeidshof Antwerpen 27.06.2014 en Arbeidshof Antwerpen 11.01.2013*)

Het strafdossier

Het Hof van Cassatie oordeelde meermaals dat wanneer de strafrechter de feiten als zeker bezeugen acht, die achteraf niet meer kunnen worden betwist tijdens de burgerlijke procedure gelet op het gezag van gewijsde in strafzaken. Dit gezag van gewijsde belet echter niet dat

een van de partijen in een later burgerlijk proces de mogelijkheid krijgt om elementen te betwisten die uit het strafproces zijn afgeleid zo zij geen partij was in de strafprocedure of er haar belangen niet heeft kunnen verdedigen. (*Hof van Cassatie 16.09.2011*)

Indien de partij die ontslag gaf, partij was in het strafgeding, zal het arbeidsgerecht op basis van de vrijspraak ertoe gehouden zijn te beslissen dat de ernstige tekortkomingen niet bewezen zijn. (*Arbeidshof Antwerpen 17.10.2014*)

De seponering van het strafdossier of een buitenvervolginstelling door de raadkamer inzake beweerde diefstal verhindert niet dat de arbeidsgerechten toch het ontslag om dringende reden aanvaarden. (*Arbeidshof Bergen 13.09.2011*)

Facebook

Facebookberichten kunnen worden aangewend om een ontslag om dringende reden te staven.

Een elektronische gegevensuitwisseling op Facebook die open en vrij toegankelijk is voor deelnemers en bestemmingen die personeelsleden zijn van de onderneming, geniet geen vertrouwelijkheid die door de wet beschermd is. De Facebookberichten kunnen dan ook worden aangewend als bewijsmiddel. (*Arbeidsrechtbank Namen 10.01.2011*)

Ook het Arbeidshof van Brussel oordeelde bij arrest van 03.09.2013 dat berichten gepost op het voor publiek toegankelijk gedeelte van een facebookaccount geen vertrouwelijk karakter hebben.

Camera's, e-mails, internet en fouillering

Vaak trachten werkgevers het bewijs van een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt, te leveren aan de hand van camerabeelden, e-mails, gegevens van de harde schijf van een computer, fouillering.

Er bestaat in de rechtspraak geen enkele be-



Verslagen van een erkende privédetective over vaststellingen die hij deed binnen de grenzen van zijn wettelijke opdracht, kwamen reeds in aanmerking om het bewijs van een dringende reden te leveren.

twisting omtrent het gegeven dat feiten die werden vastgesteld via cameracontrole, controle van de harde schijf van de computer, controle internet en e-mails en toegangs- en uitgangscntrole van de werknemer met inachtna-me van de voorschriften van de cao 68, cao 81 en cao 89, een ontslag om dringende reden kunnen staven.

De vraag rijst evenwel of wanneer het bewijs van de dringende reden werd verkregen met schending van de voorschriften van de cao 68, cao 81 en de cao 89 dit bewijs nog kan worden aangewend dan wel terzijde moet worden geschoven.

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 10.03.2008 in een burgerlijk geschil waarin

een administratieve sanctie aan de orde was, dat onrechtmatig bewijsmateriaal slechts mag geweerd worden wanneer:

- de wet bepaalt dat het onregelmatig verkregen bewijs nietig is
- de onregelmatigheid de betrouwbaarheid van het bewijs aantast
- het gebruik van het bewijs in strijd is met het recht op een eerlijk proces

De meeste arbeidsgerichten sluiten zich ook in zaken met betrekking tot het ontslag om dringende reden aan bij dit cassatiearrest.

Het Arbeidshof van Brussel besliste in zijn arrest van 07.02.2013 echter dat de leer uit het arrest van het Hof van Cassatie van 10.03.2008 niet van toepassing is op een geschil met betrekking tot de beëindiging van de contractuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer.

Ook recent nog oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat de uitbreiding van de theorie uit het arrest van het Hof van Cassatie van 10.03.2008 tot contractuele betrekkingen zou leiden tot systematische overschrijdingen van de strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen die het privéleven van de werknemer beschermen, en derhalve onaanvaardbaar is. (*Arbeidshof Brussel 04.08.2016*)

Ilse Veugen

Vragen rond **arbeidswetgeving?**

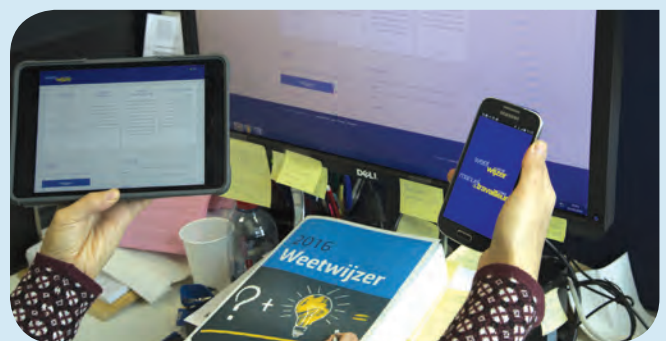
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

24 uur op 24, gratis voor ACLVB-leden.

De Weetwijzer is een juridische publicatie van ACLVB die tweejaarlijks in boekvorm verschijnt.

Deze uitgebreide gids biedt een antwoord op de meest voorkomende vragen waarmee werknemers en sociaal verzekerden te maken kunnen krijgen. *Heb ik recht op mijn volledig dagloon als ik te laat op het werk arriveer door autopech? Hoe wordt tijdskrediet momenteel geregeld? Ik ben het slachtoffer van een arbeidsongeval, wat nu?* De Weetwijzer wijst je de weg.

Er bestaat ook een online versie van de Weetwijzer die voortdurend wordt geactualiseerd, en die je als lid van de ACLVB **gratis** kan raadple-



gen. Van een exclusief voordeel gesproken! Je vindt de Weetwijzer op de website van ACLVB. Of surf rechtstreeks naar www.weetwijzer.be. De online versie is ook toegankelijk via een app voor smartphone en tablet. Deze app is terug te vinden in alle app-stores. Op die manier vind je nog sneller een antwoord op je vragen.

Het Demografiefonds voor werkbaar werk in de scheikunde

De sociale partners in de scheikundesector sloegen de handen in elkaar opdat werknemers de verhoogde pensioenleeftijd op een menswaardige manier zouden kunnen halen. Werk je in de scheikunde? Informeer je dan over het opstellen van een demografieplan.



We zien ze steeds vaker: berichten over burn-outs, bore-outs, fade-outs, enz. Daarenboven moeten we steeds langer werken, terwijl het voor veel werknemers zo goed als onmogelijk blijkt om hun job tot de pensioenleeftijd vol te houden. Die gang van zaken biedt geen hoop aan jongeren die nog maar pas op de arbeidsmarkt zijn. Ook oudere werknemers staat het water vaak aan de lippen. Zij zien de (brug) pensioenleeftijd telkens wat verder voor zich uitgeschoven worden en moeten intussen onveranderd blijven presteren, hetgeen leidt tot fysieke of mentale klachten.

De scheikundesector in het bijzonder kampt met een sterke vergrijzing, gecombineerd met een zeer lage instroom van jongeren, wat deze problematiek nog versterkt. In een sector die vaak zwaar werk, ploegensystemen en een hoge werkdruk kent, zijn deze evoluties nefast voor het welzijn van de werknemers.

DEMOGRAFIEPLAN

Na lang onderhandelen ging het Demografiefonds officieel van start in oktober 2016; het beoogt het

werk werkbaarder te maken voor alle werknemers in de sector chemie, kunststoffen en life sciences. Ondernemingen kunnen een demografieplan indienen na overleg tussen de werkgever en de syndicale overlegorganen, of als die er niet zijn: in overleg met de werknemers. Indien een plan voldoet aan de regels, kan de onderneming een subsidie ontvangen die maximum 0,30% van de brutolonen in de organisatie bedraagt.

Bedrijven kunnen maatregelen treffen binnen 4 categorieën: werk, competenties, loopbaanbeleid en gezondheid. Om aanspraak te kunnen maken op de subsidiëring van het Fonds dient wel minstens één maatregel getroffen die in het gebied 'werk' past. Zo wordt ervoor gezorgd dat ondernemingen verplicht zijn na te denken over de manier waarop ze het werk organiseren en er ook effectief iets mee doen.

Om het opstellen van demografieplannen zo vlot mogelijk te laten verlopen werden verschillende hulpmiddelen gecreëerd: zo is er een paritaire website, waar heel wat nuttige zaken zoals teksten, voorbeelden, actualiteit enz. terug te vinden zijn. Deze site wordt ontwikkeld in samenwerking met

de Antwerp Management School en haar academici. Zij zullen ook andere projecten ondersteunen, zoals een algemene sectorenquête en het afnemen van interviews bij bedrijven die plannen ingediend hebben. Bovendien hebben de verschillende sociale partners elk een eigen expert aangesteld; zij bepalen samen met de academici de inhoud van teksten en nemen een adviserende rol op zich. Bij inhoudelijke vragen over het Fonds of het opstellen van plannen kan men zich steeds tot hen richten.

Lees meer op

www.demografiefondsdemographie.be.

Ben je in je organisatie bezig met het opstellen van een demografieplan en is er onduidelijkheid of bepaalde maatregelen al dan niet in aanmerking komen? Biedt de website geen uitsluitel?

Aarzel dan niet om contact op te nemen met de ACLVB-adviseur voor het Fonds, hij helpt je graag verder op weg!

Mail naar tommy.jonckheere@aclvb.be.

Tommy Jonckheere

Volvo Trucks Gent bereikt akkoord



Bij Volvo Group te Oostakker (Gent) kwam het tot een akkoord tussen het personeel en de bedrijfsleiding. Na vier dagen staking en nadat eerdere voorstellen van de directie strandden, gingen de arbeiders van de truckfabriek opnieuw aan het werk.

Anleiding voor de acties waren de hoge werkdruk, in combinatie met een te lage personeelsbezetting, waardoor de arbeiders nauwelijks vakantie konden opnemen. Ook de onbehoorlijke staat van een deel van het materiaal zorgde voor frustratie onder het personeel. In de Gentse vestiging van Volvo Group werken zo'n 3000 mensen in de truckafdeling. De pijnpunten waren nochtans niet nieuw; de voorbije maanden hadden de syndicaal afgevaardigden ze al herhaaldelijk aangekaart bij het management. Zonder noemenswaardig resultaat.

Ook de voorstellen waarmee de directie nu in maart voor de dag kwam, werden tot driemaal toe te licht bevonden door de werknemers. Uiteindelijk is de Zweedse directie die naar Gent was afgezakt, erin geslaagd het vertrouwen te herstellen: op 17 maart werd een akkoord bereikt dat door 57,5% van de arbeiders die hun stem uitbrachten werd goedgekeurd.

In eerste instantie had de werkgever toegevingen gedaan qua extra personeel. Zowel bij de vaste werknemers als de reserven wordt geïnvesteerd. Daarenboven is de lijnsnelheid bij het opnieuw opstarten teruggeschroefd naar 90 procent, en dat tot het nieuwe personeel aanwezig én opgeleid is. Het management engageerde zich eveneens om op korte termijn te investeren in nieuw materiaal, zoals enkele tientallen vorkheftrucks.

Bestendig Secretaris Manuel Van Oostende: "Een sociaal conflict van de huidige omvang was gewoon bij Volvo Trucks; geruime tijd heerste er een voortreffelijk sociaal klimaat, geïnspireerd door het Zweeds overlegmodel. Daarvan was de jongste jaren minder en minder sprake, onder meer sinds de komst van enkele managers vanuit het overgenomen Franse Renault Trucks, die er een meer autoritaire cultuur op nahielden waarbij onvoldoende rekening werd gehouden met de bemerkings van de werknemers." ■

BOARDING PASS TO RESPECT



De afgevaardigden van de ACLVB betonen veel respect voor alle beroepen op de luchthaven, zowel voor de vaste werknemers als voor de uitzendkrachten. Als na het huldebetoon aan de slachtoffers van de aanslagen van maart 2016 de beroering opnieuw wat gaan liggen is, zullen ze in hun ondernemingen magneten en pamfletten uitdelen.

In alle bedrijven rond de luchthaven zijn veel stressvolle werkomstandigheden: de werkuren, de flexibiliteit, de polyvalentie, de onzekerheid van sommige contracten.

Er wordt steeds meer gevraagd en alles moet sneller. Dat leidt soms tot zeer stresserende situaties.

Nochtans is er een belangrijke waarde die niet mag genegeerd worden als we goede prestaties en een positieve werksfeer willen verkrijgen: respect!

Het respect daalt in alle vormen, zowel in de hiërarchische relaties als onder collega's.

Bij de ACLVB zijn we ervan overtuigd dat de werkgevers een sleutelrol te vervullen hebben ten aanzien van hun medewerkers qua respect voor hun werk maar ook qua balans werk/gezinsleven.

Respect is een zaak van iedereen. Maak er een vaste waarde van! ■

Non-profit kondigt hete lente aan

Politiek engagement voor werknemers blijft oogverblindend afwezig

Op de eerste dag van de lente kwamen zo'n 17000 werknemers van de non-profit op straat in Brussel. "We zijn misnoegd over het uitblijven van een politiek engagement om budgetten vrij te maken en nieuwe sociale akkoorden te sluiten."

Eind vorig jaar kwam het personeel van de non-profit al massaal op straat. Duzenden betogers hekelden toen reeds de besparingsmaatregelen van de verschillende regeringen en het gebrek aan respect en perspectief voor de werknemers in de sector.

Een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de non-profit-medewerkers staat of valt bij een meerjarenakkoord tussen werkgevers, werknemers en de betrokken regering.

Zowel voor de Vlaamse als voor de federale non-profit werden technische gesprekken gestart, maar zonder budget is het moeilijk om de situatie van de werknemers in de sector te verbeteren. Integendeel. Ondertussen moeten werknemers slikken dat er al jaren geen akkoord is, maar dat er wel verder geknipt wordt in landingsbanen, dat kwaliteitsvolle personeelsinzet in de gehandicaptensector losgelaten wordt, verdere commercialisering zich opdringt, ADV-dagen in vraag gesteld worden ...



FINANCIËLE RUIMTE

"Vooruit met de werknemers. Vooruit in het belang van goede dienstverlening in zorg en welzijn. Vooruit voor een sterke socio-culturele sector en sociale economie", klonk het op 21 maart krachtiger dan ooit bij de ACLVB-leden van de private federale non-profit (ziekenhuizen, thuisverpleging, ...) en onder meer de Vlaamse en Brusselse non-profit (zorg en welzijn, socio-culturele sector en sociale economie: ouderenzorg, gezinszorg, jongerenwelzijn, algemeen welzijnswerk, sectoren voor mensen met een beperking, maatwerkbedrijven: 'beschutte- en sociale werkplaatsen', socio-culturele sector: sport, vorming, jeugdwerk, milieu, minderheden cultuur, lokale diensteneconomie, werk, ontwikkelingssamenwerking, samenlevingsopbouw, ... kinderopvang, centra geestelijke gezondheidszorg, onthaalouders, ...).

"Er is financiële ruimte", weten ACLVB-sectorverantwoordelijken Gert Van Hees (federale non-profit) en Bram Van Braeckvelt (Vlaamse non-profit). "De taxshift heeft ervoor gezorgd dat er middelen beschikbaar zijn, maar tot nu toe wensen de regeringen daar niet over te onderhandelen. De Liberale Vakbond neemt het niet dat werknemers erop achteruit gaan. We moeten vooruit!"

OOGVERBLINDEND

De gemeenschappelijke vakbondsactie werd gehouden op de eerste dag van de lente. Die lente belooft alvast heet te worden. Het politiek engagement voor de werknemers schittert in afwezigheid. Tijdens de manifestatie droegen de leden van de Liberale Vakbond dan ook zonnebrillen, "zodat het oogverblindend afwezig zijn van onze regeringen ons niet afleidt van ons doel: een sterkere non-profit!"



Meer weten over de loonbonus?

Haal de nieuwe ACLVB-brochure in huis

Via het stelsel tot toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kunnen bedrijven aan hun werknemers een bonus uitkeren die vrijgesteld is van belastingen en van de gewone sociale-zekerheidsbijdragen.

Voor welke werknemers is het systeem van toepassing? Hoe kan het worden ingevoerd in je onderneming? Welke vermeldingen moeten in het toekenningsplan staan?

Je vindt het antwoord in de nieuwe ACLVB-brochure *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen | cao 90*. Gratis verkrijgbaar in je ACLVB-kantoor of te downloaden op www.aclvb.be/nl/publicaties.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen | cao 90



GOAL ! THE FOOTBALL EXPERIENCE

Voordeel voor WINcard-houders: reserveer je ticket online op www.aclvb.be/goal en geniet 2 euro korting op een ticket voor volwassenen (€ 11,5 i.p.v. € 13,5 online - prijs aan de kassa € 15).



NEKKERHAL MECHELEN
WWW.GOAL-BELGIUM.BE



GROOTHANDEL TUIENMEUBELEN - VERKOOP AAN PARTICULIEREN

Kwaliteitsvolle tuinmeubelen: aluminium, rvs, teak en wicker

Extra voordeel WINcard 2017:

25% korting op alle meubelen, enkel op vertoon van WINcard of deze uitnodiging



zaterdag en zondag



1 & 2 april	13.00 – 18.00	Kon. Albert I Laan 84, 8200 Brugge (showroom My Car.be)
22 & 23 april	13.00 – 18.00	Kuurnsesteenweg 107, 8500 Kortrijk (showroom Peugeot)
29 & 30 april	13.00 – 18.00	Jan De Malschelaan 7, 9140 Temse (showroom Nissan)
6 & 7 mei	13.00 – 18.00	Antwerpsesteenweg 683, 9040 Gent (showroom Toyota)
13 & 14 mei	13.00 – 18.00	Eendrachtstraat 2, 9300 Aalst (showroom Peugeot)
20 & 21 mei	13.00 – 18.00	Turnhoutsebaan 92, 2110 Wijnegem (showroom Peugeot)
27 & 28 mei	13.00 – 18.00	Everdongenlaan 37, 2300 Turnhout (showroom Opel)
3 & 4 juni	13.00 – 18.00	Brusselsesteenweg 74, 3020 Herent (showroom Daf-Walton)
10 & 11 juni	13.00 – 18.00	Steenweg 125, 3570 Alken (showroom Ballet-Punie)

Verkoop enkel op aangegeven data - betaling cash/bankcheque - levering aan huis mogelijk €90 - showroommodellen -40%

Nieuw Brussels Regionaal Comité

De mandaten van de leden van het Brussels Regionaal Comité lopen af op 31 december van het jaar van de sociale verkiezingen. Ze moesten dus vernieuwd worden, wat op 17 februari 2017 is gebeurd.

Het Brussels Regionaal Comité is overgegaan tot de verkiezing van de leden-militanten in het Brussels Regionaal Bureau.

Nadine Vranken (AXA) werd verkozen tot voor-

zitter, Patrick Rogghe (ING) tot vice-voorzitter. Verder Beatrijs Vervust (Fabricom), Christian Ecker (MIVB), Danielle Paque (Athos), Dominique Calistri (AXA), Fabrice Lejeune (SMALS) en Vera Demoor (Schouwingscentrum voor Auto's).

Naast Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenaabeele, interprofessioneel secretaris Michaël Dufrane, zonesecretaris Valérie Cleeren en de Brusselse Bestendig Secretarissen Thomas De

Mey, Stephan De Muelenaere, Fabian Duma, Isabelle Janssens, Alexandre Liefoghe, Xavier Muls, Anthony Osche en Stijn Pauli bereiden ze de werkzaamheden van het Comité voor.

De missie van het Comité bestaat met name in het bepalen van de standpunten eigen aan de specifieke situatie van de Brusselse Regionale en de aanduiding van de Gewestsecretaris, evenals de evaluatie van het activiteitenverslag. ■



Patrick Rogghe en Nadine Vranken



Philippe Vandenaabeele



Dominique Calistri



Fabrice Lejeune



Beatrijs Vervust



Christian Ecker



Danielle Paque

FreeZbe informeert jobstudenten

Dit jaar zijn de regels rond studentenjobs opnieuw veranderd. Er wordt nu geteld in aantal uren in plaats van dagen. Jobstudenten kunnen tegenwoordig 475 uur per jaar aan de slag met verlaagde sociale bijdragen.

Er blijkt wel heel wat onwetendheid te zijn over de regels rond studentenarbeid. Uit een bevraging op freezbe.be blijkt dat slechts de helft van de respondenten weet dat ze niet per se hun kindergeld verliezen als ze meer dan 475 uur werken en hoeveel sociale bijdragen ze betalen als jobstudent. Maar ook goed nieuws: maar liefst 97% weet dat een contract verplicht is, en driekwart weet wat de regels zijn rond be-

taalde feestdagen. Om jobstudenten nog beter te informeren over hun rechten en plichten, is de ACLVB-jongerenwerking FreeZbe de komende maanden present op allerlei beurzen en evenementen. Zo stonden de mensen van ACLVB West-Vlaanderen onlangs enthousiast de jobstudenten te woord op de Sid-In-beurs in Kortrijk Xpo. Zit je zelf met vragen over studentenarbeid? Op de website van de ACLVB-jongerenwerking



ACLVB-zonesecretaris Geert Debevere kwam de studentenarbeid-quiz van FreeZbe spelen op de Sid-In-beurs op Kortrijk Xpo.

vind je vast een antwoord! www.freezbe.be of facebook.com/ilikefreezbe ■

Arn Houthoof

MIRIAM doet alleenstaande moeders met een leefloon meer grip krijgen op hun toekomst

Empowerment, of het versterken van de eigen kracht van vrouwen, was het thema dat ACLVB/WOMEN centraal stelde bij de Internationale Vrouwendag dit jaar. Dat empowerment vruchten afwerpt, bewijst het initiatief MIRIAM.



ACLVB/WOMEN is lid van de Nationale Vrouwenraad. Tijdens de maandelijkse vergaderingen wordt gewerkt aan een samenleving waarin vrouwen en mannen gelijke rechten hebben. Er wordt informatie verstrekt rond genderthema's, aan beleidsadvisering gedaan en regelmatig vindt overleg plaats met beleidsmensen. De Vrouwenraad zet zijn schouders onder verschillende projecten, met als doel gendergelijkheid te bevorderen. Samen met de POD Maatschappelijke Integratie heeft de Vrouwenraad, aan de vooravond van de Internationale Vrouwendag op 8 maart, het project MIRIAM toegelicht. Een initiatief dat alleenstaande moeders, door een intensieve begeleiding, meer grip op hun toekomst doet krijgen om zo uit de armoede te geraken.

MIRIAM werd ontwikkeld als antwoord op problemen die alleenstaande moeders met een leefloon ervaren: moeilijkheden om werk, een degelijke huisvesting en betaalbare kinderopvang te vinden, gecombineerd met het niet durven of kunnen gebruikmaken van bepaalde sociale rechten en dienstverlening. Gebrek aan sociaal contact en het risico op sociale isolatie vormen een groot onderliggend probleem, niet bevorderlijk voor het al geringe zelfvertrouwen van de betrokkenen.

EMPOWERMENT

Concreet brengt MIRIAM alleenstaande moeders binnen de OCMW's samen en het creëert voor hen een veilige groep waar ze hun bekommernissen op alle domeinen kunnen bespreken. Dat alles onder begeleiding van een OCMW-medewerker die op een 'empo-



werende' manier te werk gaat, enerzijds via een groepsbegeleiding waarin het sociaal aspect een grote rol speelt, anderzijds via een doorgedreven individuele begeleiding. Empowerment - of het versterken van de eigen kracht van vrouwen - was dan ook het thema dat ACLVB/WOMEN, de vrouwenwerking van ACLVB, centraal stelde bij de Internationale Vrouwendag dit jaar.

Op basis van de ervaringen met de 5 piloot-OCMW's (Leuven, Gent, Sint-Jans-Molenbeek, Charleroi en Namen) vraagt de Vrouwenraad aan de beleidsmakers op alle niveaus om dringend extra maatregelen te

treffen die het verschil kunnen maken binnen de domeinen huisvesting en kinderopvang. Maar ook op het vlak van activering en werk. Want eens de alleenstaande moeders voldoende zelfvertrouwen hebben opgebouwd, willen ze graag aan de slag. Een tewerkstelling via artikel 60 (een tijdelijke job via het OCMW) kan helpen, maar de vrouwen willen ook een "echte" job. Een betere begeleiding tijdens en na de artikel 60-tewerkstelling kan hier soelaas bieden.

ACLVB/WOMEN kan zulke initiatieven alleen maar toejuichen en feliciteert alle betrokkenen!

Europa heeft nood aan loonsverhogingen!

"Nu is het aan de werknemers. Vandaag hebben zij recht op hun deel van de koek." Dat is de boodschap van een nieuwe campagne van het Europees Vakverbond. Na 10 jaar inleveringen als gevolg van de financiële crisis van 2008, is het thans de beurt aan de Europese werknemers om beloofd te worden voor hun inspanningen. Het verloop van de campagne is te volgen op de website payrise.eu en via 'OurPayRise' op Facebook en Twitter.

Zowat tien jaar al wordt het de Europese werknemers ingeprent dat ze inspanningen moeten blijven leveren om "competitief" te zijn en hun werkgelegenheid te vrijwaren. Niettemin blijft het aandeel van de lonen in het bbp op Europees niveau dalen sinds de jaren '70 en de gemiddelde loonsverhogingen slabakken sinds 2008. Nochtans zijn de lonen niet de oorzaak van de crisis, en ze vormen een sleutelement van economisch herstel.

DE ECONOMIE AANZWEGELEN

De koopkracht van werknemers verhogen betekent ook de economische groei stimuleren en ongelijkheden terugdringen. De redenen voor deze loonstagnering op Europees niveau zijn vrij gevarieerd. Er waren de aantastingen van het collectief overleg, de zwakkere omvang van de loonakkoorden tussen vakbonden en werkgevers. Bovendien was er de explosie van minderwaardige jobs, zoals de minijobs of de veelbesproken nul-urencontracten die niet voorzien in een wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur. Tot slot zijn er landen waar geen minimumloon geldt of waar dat belachelijk laag ligt.

MEERDERE OPEN GRENZEN

Het probleem kan dus op verschillende fronten aangepakt worden. Eerst moet de dialoog bevorderd tussen vakbonden en werkgevers daar waar die niet in goede omstandigheden verloopt. Dat impliceert de sociale partners de mogelijkheden geven om de werknemers en de werkgevers te vertegenwoordigen in de onderhandelingen of nog de mechanismen voor uitbreiding van de collectieve overeenkomsten versterken, ... Maar de sociale partners alleen



kunnen aan die problemen niet verhelpen en de wetgever kan ook de loonsverhogingen bevorderen door een einde te stellen aan de nul-urencontracten en door de minimumlonen te verhogen waar die veel te laag liggen. Onderstrepen we in dat verband ook dat er weinig bestuurders te horen zijn die eisen dat de lonen verhoogd worden, terwijl die sinds jaren onder de productiviteit liggen, maar hoe vaak werd niet verweten dat de lonen, Belgische en andere, te snel stijgen ten opzichte van de productiviteit? Tijd om een einde te maken aan die dubbele standaard.

LOONCOMPETITIE

De Europese Unie moet geen plaats voor looncompetitie zijn tussen de leden, daarom moeten de loonsverhogingen alle Europese werknemers en werknemers ten goede komen. Deze campagne is ook de gelegenheid om eraan te herinneren dat de loonkloof en de pensioenloof tussen mannen en vrouwen nog te groot is en dat de loonsverhogingen moeten toelaten ze terug te dringen.

Ook investeringen zijn een sleutelement van de eisen. Waar men uiteraard denkt aan de infrastructuur, het onderwijs of de gezondheidszorgen, mag men niet vergeten dat de digitale transitie en de energietransitie ook zware investeringen vergen die bepalend zullen zijn voor jobcreatie, maar ook voor de kwaliteit van de jobs en dus de lonen die eraan gekoppeld zijn. De overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen en afstappen van de tandem bezuinigingspolitiek-loonmatiging die de relance vertraagt sinds 2008.

HET HEERSEND DISCOURS VERANDEREN

Een van de doelstellingen van de campagne is eerst en vooral het heersend discours te doorbreken dat stelt dat de lonen optrekken neerkomt op het vernietigen van jobs. De vergoedingen van de aandeelhouders en van de bestuurders gaan zichtbaar sneller vooruit dan die van de werknemers sinds de crisis, en de liquiditeitsreserves van de grote ondernemingen blijven zich maar opstapelen zonder dat ze opnieuw geïnvesteerd worden. Nu hebben de werknemers recht op hun deel van de koek. ■

Nieuwe vrijstellingsregeling voor werklozen die in Vlaanderen wonen en een opleiding of stage volgen

Wie een werkloosheidsuitkering ontvangt, is verplicht op zoek te gaan naar een job en/of een passend aanbod te aanvaarden. Wanneer je echter een opleiding of stage volgt, kan je vrijgesteld worden van die verplichting. Vanaf nu beslist de VDAB in plaats van de RVA of je die vrijstelling krijgt. De VDAB heeft naast de voorwaarden ook de administratieve procedure gewijzigd.

VOOR WIE?

Deze nieuwe regels zijn van toepassing op iedere verplicht ingeschreven werkzoekende met werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen die zijn domicilie heeft in Vlaanderen. Ze gelden dus niet voor jongeren in beroepsinschakelingstijd of OCMW-klanten met een leefloon.

WAT HOUDT DE VRIJSTELLING IN?

Tijdens de periode dat je vrijgesteld bent, moet je niet ingaan op een passende dienstbetrekking, of ingaan op een aanbod tot bemiddeling, begeleiding of opleiding of actief op zoek gaan naar werk. Je moet wel: ingeschreven zijn en blijven bij de VDAB tijdens de duur van de vrijstelling, ingaan op afspraken bij de VDAB om het verloop van de studie, opleiding of stage op te volgen en op de afspraken die met de bemiddelaar gemaakt werden.

VOOR WELKE STUDIES, OPLEIDINGEN, STAGES?

In de eerste plaats moet de opleiding, studie of stage die je wil volgen, passen in je traject naar werk als werkzoekende en je kansen op een job verhogen. Dat wordt steeds besproken met de VDAB-bemiddelaar.

De opleidingen die in aanmerking komen zijn: (1) opleidingen met een VDAB-opleidingsovereenkomst (dat wil zeggen een opleiding die door de VDAB zelf in een eigen competentiecentrum georganiseerd wordt of een opleiding die de VDAB aanbiedt in samenwerking met een van zijn partners), (2) opleidingen secundair onderwijs, (3) een alternerende opleiding (4) middenstandsopleidingen (bv. bij Syntra), (5) opleidingen hoger onderwijs voor knelpuntberoepen, (6) overeenkomsten met een activiteitencoöperatie, (7) andere studies, opleidingen, stages of een opleiding in het buitenland: kunnen uitzonderlijk indien men dit voldoende kan motiveren.

Verder moet de opleiding minimum 4 weken duren én heb je gemiddeld minimum 20 uur les/stage per week.



Uiteraard moet je ook voldoen aan de algemene voorwaarden die gelden voor de opleiding of stage die je kiest.

HOE VRAAG JE DE VRIJSTELLING?

De aanvraag gebeurt elektronisch via Mijn Loopbaan, het VDAB-dossier van de burger (leden van ACLVB kunnen eventueel een beroep doen op de ACLVB-Loopbaanconsulenten om hen hierbij te helpen). Vervolgens nodigt de bemiddelaar de werkzoekende uit voor een gesprek om te oordelen of de aanvraag past binnen het traject naar werk. De bemiddelaar noteert gemaakte afspraken op het 'formeel afsprakenblad'. Een andere dienst binnen VDAB controleert nog eens of aan de andere voorwaarden voldaan is en kent de vrijstelling al dan niet toe. Indien je niet akkoord gaat met een weigering, is een klacht bij de VDAB-klachtendienst of een beroep bij arbeidsrechtbank mogelijk.

Mag je starten met een opleiding, studie of stage die georganiseerd wordt door VDAB of een partner van VDAB, of met een IBO (individuele beroepsopleiding), dan sluit je een opleidingsovereenkomst

af en verloopt de verdere administratieve afhandeling grotendeels automatisch.

Wil je je inschrijven voor een opleiding die niet door VDAB georganiseerd wordt, dan moet je bij de aanvraag een opleidingsattest van de school indienen. Je moet de aanvraag doen *voor* de start van de opleiding.

Kom je je plichten niet na? Dan wordt de vrijstelling ingetrokken. Bovendien wordt het dossier doorgegeven aan de Controledienst, die een sanctie zal opleggen.

De vrijstelling wordt toegekend voor de duur van de opleiding en maximaal voor 12 maanden. Duurt de studie, opleiding of stage langer, dan moet je een **verlenging** aanvragen. Behalve bij een opleiding die door VDAB of partners georganiseerd wordt; hier gebeurt de verlenging automatisch.

Heb je in 2016 van de RVA een vrijstelling gekregen die doorloopt tot in 2017, dan blijft die geldig. Indien je een verlenging nodig hebt, dan moet die bij de VDAB aangevraagd worden.

Woon je in Brussel of Wallonië en volg je een opleiding of stage in Vlaanderen? Dan moet de aanvraag ingediend worden bij Actiris of Forem.

WIJZIGING FORMULIEREN?

- De cursist die vrijstelling geniet, moet een controlekaart C3A of een elektronische controlekaart gebruiken. En die uiteraard correct invullen. Ontbrekende informatie op die “stempelkaart” kan leiden tot een foute uitbetaling van de uitkering. Nadien moet je de onterecht te veel ontvangen werkloosheidsuitkeringen terugbetalen en riskeer je bovendien een sanctie!
- Hij moet zijn opleidingscontract niet meer bezorgen aan zijn uitbetalingsinstelling (vakbond).
- Het aanwezigheidsattest (“C98”) is in Vlaanderen niet meer nodig, behalve in geval van instapstage, vrijwillige militaire inzet en IBO met opleidingsuitkering. In geval van instapstage, vrijwillige militaire inzet of IBO die recht geeft op een opleidingsuitkering moet men toch nog op het einde van de maand het aanwezigheidsattest aan zijn ACLVB-secretariaat bezorgen.
- De C91 (formulier “einde beroepsopleiding”) moet nog steeds op het einde van de opleiding ingediend worden bij het ACLVB-secretariaat.

Meer weten?

Neem een kijkje op www.vdab.be/vrijstellingen of vraag verdere informatie bij de medewerkers van je ACLVB-kantoor.

■
Veerle Heirwegh



Jobzorgen? Kopzorgen?

(Doe de) Switch!

Wij aanvaarden KMO-cheques



Voor outplacement, coaching en opleiding kan je terecht bij de Switch Group!

Neem alvast een kijkje op onze website: www.switch-group.be

Aangepaste beschikbaarheid voor de

Voor oudere werklozen gelden aangepaste regels voor de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Zo hoef je niet meer actief naar werk te zoeken of een controlekaart bij te houden. Wel blijf je verplicht ingeschreven als werkzoekende en kan je niet zomaar een aangeboden job weigeren. Onder bepaalde voorwaarden kan je volledig vrijgesteld worden van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Er zijn drie mogelijke situaties als oudere werkloze: de algemene regel van de aangepaste beschikbaarheid, de oude maxi-vrijstelling en de nieuwe vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

worden van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Was je op 31/12/2014 minstens 60 jaar of was je jonger dan 60, maar was je op

31/12/2014 minstens 1 jaar werkloos en kon je op die datum 38 jaar beroepsverleden aantonen, dan val je alsnog onder deze regeling.

WELKE VERPLICHTINGEN EN MOGELIJKHEDEN HEB JE ALS OUDERE WERKLOZE?

DE ALGEMENE REGEL:

AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Vanaf 60 jaar moet je aangepast beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat je zelf niet meer actief op zoek moet gaan naar een job, en daarop dus niet meer wordt gecontroleerd door VDAB of ACTIRIS. Wel moet je ingeschreven blijven als werkzoekende en beschikbaar blijven voor begeleiding en voorgestelde jobs van VDAB of ACTIRIS.

VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Je kan onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

In 2017 kan je deze vrijstelling aanvragen als je

- 62 jaar bent OF 42 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

De vereisten worden elk jaar aangepast:

- vanaf 2018: 63 jaar of 43 jaar beroepsverleden;
- vanaf 2019: 64 jaar of 44 jaar beroepsverleden.

Je vraagt deze vrijstelling aan met het formulier C89 dat je bezorgt aan je ACLVB-secretariaat. Wij bezorgen je aanvraag aan de RVA.

OVERGANGSMAATREGEL:

DE MAXI-VRIJSTELLING

Had je voor 1 januari 2015 al een maxi-vrijstelling, dan kan je die blijven behouden. Dit is de oude regeling waarbij je kon vrijgesteld

	als je aangepast beschikbaar moet zijn	als je vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid	als je de oude maxi-vrijstelling geniet
verplicht ingeschreven zijn als werkzoekende?	ja	nee	nee
verplicht beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt?	ja	nee	nee
verplicht in België verblijven (met uitzondering van 4 weken per jaar)?	ja	ja	nee
verplicht meewerken aan aangepaste begeleiding van VDAB of ACTIRIS en je aanmelden indien je wordt opgeroepen?	ja	nee	nee
mogelijkheid om een aangeboden dienstbetrekking te weigeren?	nee	ja	ja
mogelijkheid om een bijberoep te starten tijdens werkloosheid?	nee*	nee*	ja
mogelijkheid om tijdens een periode van ziekte verder werkloosheidsuitkeringen te ontvangen?	nee	nee	ja
verplicht zelf actief naar werk zoeken?	nee	nee	nee
verplicht een controlekaart bijhouden?	nee	nee	nee

* een bijberoep waarmee je al gestart was minstens drie maand voor je werkloos werd, mag je wel verderzetten tijdens je werkloosheid

arbeidsmarkt voor oudere werklozen



DE CONTROLEKAARTEN

Als oudere werkloze vanaf 60 jaar of als werkloze met bedrijfstoelage (SWT) ben je niet meer verplicht een maandelijkse controlekaart in te dienen. Je kan er echter voor kiezen toch een controlekaart te gebruiken. Wens je niet meer in het bezit te zijn van een controlekaart, dan moeten bepaalde situaties toch nog aangegeven worden, tijdens dewelke je geen recht hebt op uitkeringen. Het gaat bijvoorbeeld om het verrichten van arbeid, een werkhervatting, uitputting betaalde vakantiedagen of ziekte. De aangifte hiervan gebeurt aan de hand van een formulier C99 dat je kan verkrijgen bij je ACLVB-secretariaat.

Hieronder vind je terug welke kaart geldig is voor jouw specifieke situatie.

C3D

Als werkloze vanaf 60 jaar met een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt of met de maxi-vrijstelling ben je vrijgesteld van de verplichting een controlekaart in te dienen. Indien je toch gebruik wenst te maken van een controlekaart, dan is de controlekaart C3D voor jou van toepassing. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie.

C3-SWT

Voor werklozen met bedrijfstoelage (SWT), al dan niet vrijgesteld van beschikbaarheid. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie.

C3-halftijds brugpensioen

Voor werklozen in halftijds brugpensioen.

C3C

Voor:

- mantelzorgers
- onderwijspersoneel dat een uitgestelde bezoldiging ontvangt tijdens de maanden juli of augustus
- werklozen die niet in het Vlaams Gewest wonen en een vrijstelling genieten om een opleiding, studies of stage te volgen

C3A

Voor:

- werklozen, zowel jonger als ouder dan 60 jaar, die geen vrijstelling genieten van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
- werklozen die een beroepsopleiding volgen (ongeacht hun woonplaats)
- werklozen die in het Vlaams Gewest wonen en een vrijstelling genieten om studies, een opleiding of een stage te volgen

Ouder dan 50 en deeltijds aan het werk?

Vanaf 50 jaar ben je niet meer verplicht om het controleformulier C3-deeltijds te laten valideren bij de gemeente.

Opgelet! Voor de werkloze met bedrijfstoelage gelden andere regels inzake (vrijstelling van) beschikbaarheid! Die komen aan bod in een van de volgende edities van Vrijuit.

Dienst werkloosheid

Zit je op iets te broeden?



- Je stelt je vragen over de berekening van je loon, belastingen, pensioen, ziekte-uitkeringen?
- Je wil professioneel advies voor je zoektocht naar werk of over een nieuwe richting in je loopbaan?
- Je hebt nood aan juridische bijstand in geval van ontslag?
- Je wenst meer te weten over tijds-krediet, betaald educatief verlof, ...?
- Je bent op zoek naar een vakbond die je werkloosheidsdossier snel en correct behandelt?

De Liberale Vakbond helpt je uit de nesten!

Ontdek de service en bescherming van de ACLVB op www.aclvb.be

Vrije visie, eigen stem

